Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 72 del 21 marzo 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA

UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 21 marzo 1961** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. 114.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese cinematografiche e cinema-teatrali.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. **114**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese cinematografiche e cinema-teatrali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 13 marzo 1957 per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali, stipulato tra l'Associazione Nazionale Esercenti Cinema, con l'intervento dell'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo, e la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo, la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo; al quale hanno aderito, in data 11 aprile 1957, la Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo e, in data 17 maggio 1957, la Federazione Nazionale Lavoratori dello Spettacolo;

Visto l'accordo salariale 12 agosto 1959, e relative tabelle, per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali, stipulato tra l'Associazione Nazionale Esercenti Cinema e la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo, la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo, la Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo; al quale ha aderito, in data 25 maggio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori dello Spettacolo;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 100 del 17 agosto 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 13 marzo 1957 e l'accordo salariale nazionale 12 agosto 1959, relativi ai dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo nazionale anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese cinematografiche e cinema-teatrali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 16 gennaio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 10 *marzo* 1961

Atti del Governo, registro n. 135, *foglio n.* 19. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 13 MARZO 1957 PER I DIPENDENTI DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI

Addì 13 marzo 1957 in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ESERCENTI CINEMA, rappresentata dal suo Presidente, Ing. *Vincenzo Barattolo*, assistito dall'Ing. *Giuseppe Benelli*, Presidente del Comitato Permanente per gli Affari Sindacali, dall'Avv. *Antonio Cantelli*, dai componenti il Comitato Sigg. *Aurelio Midulla*, *Mario Miniati*, *Raffaele Perez-Vetere*, *Giovanni Pizzio*, *Vittorio Zingarelli* e *Renzo Gamberini*, Segretario del Comitato stesso:
con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE GENERALE ITALIANA DELLO SPETTACOLO, rappresentata dal suo Presidente, Gr. Uff. *Italo Gemini*, assistito dal Segretario Generale Dott. *Franco Bruno*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, rappresentata dal suo Segretario Sig. *Osvaldo Troisi*, assistito dai Sigg. *Gino Polidori*, *Mariano Grandinetti*, *Eros Ricci*, *Armando Vanzini*, *Geppino Omodeo*, *Ugo Arrighi*, *Simonetto Simi*, *Marcello Giacchetti*, *Umberto Ferrari* e *Maro Boschini*;

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, rappresentata dal suo Segretario Generale Dott. *A. Claudio Rocchi*, assistito dall'Ing. *Salvatore Bruno*, dal Segretario Nazionale D.A.S. Sig. *Emilio Fenocchi* e dai Sigg. *Enrico Zannone*, *Antonio Sardelli*, *Gino Valgimigli*, *Dario Pastogna*, *Luigi Stifano*, *Roberto Logi* e *Giuseppe Pellegrini*;

si è stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema teatrali siti nel territorio della Repubblica Italiana.

TITOLO I

DISPOSIZIONI RELATIVE AGLI OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata tramite i competenti uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto dell'assunzione l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;
2) libretto di lavoro;
3) tessere e libretti di assicurazione, ove ne sia già in possesso;
4) stato di famiglia, se capo famiglia.

All'operaio potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà notificare il suo domicilio e comunicare gli eventuali cambiamenti.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEI RAGAZZI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 4.

VISITA MEDICA

Prima dell'assunzione in servizio e durante il rapporto di lavoro l'operaio potrà essere sottoposto a visita sanitaria da parte di un medico di fiducia della azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione definitiva degli operai potrà essere subordinata ad un periodo di prova di giorni sei che potrà prolungarsi, d'accordo tra le parti, fino ad un massimo di 12 giorni lavorativi.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè indennità.

Non sarà ammessa in nessun caso e per nessun motivo la protrazione o rinnovazione del periodo di prova.

Durante tale periodo il salario non potrà essere inferiore al minimo stabilito dagli accordi integrativi salariali per la categoria alla quale l'operaio viene assegnato.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, comunque avvenuta, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Superato il periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio ai termini e per gli effetti del presente contratto con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 6.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

I minimi di salario saranno stabiliti dagli accordi integrativi al presente contratto in relazione alle seguenti categorie:

Operai specializzati. — Per operai specializzati si intendono coloro che compiono lavori per la esecuzione dei quali è necessaria una speciale competenza tecnico-pratica, conseguibile attraverso il necessario tirocinio o mediante preparazione teorico-pratica, e che svolgono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

— operatori di cabina patentati;

— conduttori patentati di centrali termiche (riscaldamento e raffreddamento).

Operai qualificati. — Per operai qualificati si intendono coloro che compiono lavori che richiedono una normale specifica capacità per la loro esecuzione.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

— conduttori patentati di impianti di riscaldamento o di raffreddamento d'aria;

— bigliettai (1) che prestano la loro opera nei locali di IV e V categoria e negli esercizi ad attività saltuaria o, nei locali di qualsiasi categoria, come rinforzo nei giorni di maggiore affluenza di pubblico.

Operai comuni (manovali specializzati). — Per operai comuni si intendono coloro che eseguono lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro, oppure sono adibiti a lavori o servizi per i quali occorre qualche attitudine o conoscenza, conseguibile in pochi giorni.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

— custodi;

— affissatori;

— maschere addette nei locali al controllo agli ingressi ed alle uscite esterne permanentemente aperte;

— maschere di sala, cui oltre ai normali compiti di accompagnamento o sorveglianza, sono affidate con continuità, anche per limitati periodi della giornata, dal datore di lavoro o da chi per esso, altre mansioni;

— conduttori non patentati di impianti di riscaldamento e condizionamento d'aria.

Manovali comuni. — Per manovali comuni si intendono coloro che, non appartenendo alla categoria precedente, compiono lavori prevalentemente di fatica o che non comportano speciale conoscenza e pratica di lavoro.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

— maschere addette esclusivamente alla sorveglianza del pubblico in sala o all'accompagnamento;

— personale di pulizia.

(1) Bigliettai si intendono coloro che curano solo la distribuzione dei biglietti e l'incasso del relativo importo che versano seralmente a persona destinata a riceverlo.

Art. 7.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze di servizio l'operaio potrà essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla propria categoria, purchè ciò non implichi alcun danno economico nè alcun sostanziale mutamento della sua posizione.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il salario percepito e quello minimo della categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi nel disimpegno delle mansioni superiori avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, permessi, gravidanza o puerperio, nel qual caso, pur rimanendo fermo il diritto al compenso di cui al comma precedente, per tutta la durata della sostituzione, non si avrà diritto al passaggio di categoria.

La norma di cui al precedente comma troverà applicazione anche nel caso in cui l'esplicazione di mansioni di categoria superiore non sia avvenuta con continuità, ma abbia raggiunto in un semestre, la durata complessiva corrispondente a mesi due.

Art. 8.

PERSONALE ADDETTO AI TURNI

Il personale assunto con lo specifico compito di sostituire altri lavoratori nei turni settimanali di riposo avrà diritto al trattamento economico e normativo stabilito per la categoria alla quale appartengono i lavoratori sostituiti.

Art. 9.

DIVISE

L'azienda che ritenga di fare indossare al personale una divisa dovrà fornirla a sue spese.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe ed eccezioni previste dalle disposizioni legislative vigenti.

L'orario normale di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia non può superare le 10 ore giornaliere.

L'ora di lavoro oltre la nona e fino alla decima sarà retribuita ai lavoratori di cui al comma precedente, con la paga oraria ridotta del 37 per cento.

Le norme di cui al 2° e 3° comma non modificano le condizioni in atto per i portieri ed i guardiani con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze.

Il personale di cabina cinematografica, qualora l'orario di lavoro superi le sei ore consecutive giornaliere,

avrà diritto, per la cena, ad una sosta della prestazione non inferiore ad una ora, da escludersi dal computo dell'orario di lavoro.

Se la ditta, per esigenze di lavoro richiederà all'operatore di rinunciare, col suo consenso alla suddetta sosta, la prestazione effettuata in tale ora verrà retribuita con una quota oraria di retribuzione normale maggiorata del 20 %.

Le prestazioni complementari e preparatorie quali la pulizia degli apparecchi, la manutenzione ordinaria e il montaggio e smontaggio delle pellicole, ove siano effettuate oltre l'orario normale saranno compensate con la retribuzione maggiorata delle percentuali di cui all'articolo 15.

Art. 11.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di sospensione eccezionale dello spettacolo per ordine di autorità o per altre cause di forza maggiore, ai lavoratori che si trovino sul posto di lavoro sarà corrisposta, semprechè lo spettacolo abbia avuto già inizio, la normale retribuzione per la prima giornata di sospensione.

Nel caso in cui lo spettacolo non abbia avuto ancora inizio, sempre limitatamente alla prima giornata di sospensione, ai lavoratori che si trovino sul posto di lavoro, sarà corrisposta la metà della retribuzione giornaliera.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il prestatore d'opera potrà chiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 31, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine.

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, dal conteggio delle paghe non saranno detratte le interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso non superino i 60 minuti nella giornata.

Art. 12.

RECUPERI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 11 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di una ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 13.

CHIUSURA STAGIONALE

Durante le soste stagionali le aziende ad attività continuativa corrisponderanno agli operai che abbiano almeno sei mesi di anzianità ininterrotta nell'azienda, per il periodo massimo di 25 giorni, una indennità pari al 50 % della retribuzione giornaliera da essi normalmente percepita prima dell'inizio della sosta.

Lo stesso trattamento si applica, con le modalità ed i limiti di cui sopra, nel caso che con l'usuale sosta stagionale, coincidano lavori di restauro al locale.

L'indennità per sosta stagionale non è dovuta qualora il datore di lavoro trasferisca il prestatore d'opera da un locale ad un altro da lui stesso gestito o in cui è direttamente interessato.

Sono esclusi dalla norma del presente articolo i locali estivi.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Agli operai spetta una giornata di riposo settimanale.

Il riposo può essere fissato in giorno diverso dalla domenica, in base a turni di servizio, stabiliti dalla Direzione all'inizio di ciascuna settimana e comunicati agli interessati con apposita tabella esposta in luogo loro accessibile.

Il giorno di riposo compensativo sarà considerato festivo a tutti gli effetti.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'operaio dovrà essere informato della modificazione stessa almeno 48 ore prima del nuovo giorno fissato per il riposo.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Nessun lavoratore, entro i limiti consentiti dalla legge, potrà esimersi dal compiere lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre i limiti di orario giornaliero di cui all'articolo 10.

Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 1 alle ore 7; straordinario notturno quello compiuto in tali ore in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

Si considera lavoro festivo quello effettuato nelle giornate indicate nel successivo articolo 16 e nel giorno di riposo settimanale; straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è retribuito con le maggiorazioni appresso stabilite, da applicarsi sulla retribuzione oraria conglobata:

a) lavoro straordinario diurno . . . . . 20 %
b) lavoro notturno . . . . 15 %
c) lavoro straordinario notturno . . . . 27 %
d) lavoro festivo . . . . 30 %
e) lavoro straordinario festivo . . . . . 35 %
f) lavoro festivo compiuto nelle giornate di cui all'articolo 16 . . . . 50 %
g) lavoro straordinario festivo compiuto nelle giornate di cui all'articolo 16 . . . 55 %

Le maggiorazioni suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per ogni ora di lavoro straordinario, notturno e festivo, alla retribuzione conglobata, maggiorata come sopra, sarà aggiunta la quota oraria dell'importo delle variazioni dell'indennità di contingenza.

Art. 16

FESTIVITÀ

Ai sensi della legge 27 maggio 1949, n. 260, modificata con la legge 31 marzo 1954, n. 90, nelle seguenti festività sarà corrisposta agli operai, retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, comprese ogni elemento accessorio.

Per retribuzione giornaliera, si intende la retribuzione corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale che, contrattualmente, il lavoratore è tenuto ad osservare o, in difetto di pattuizioni, ad un sesto dell'orario settimanale di legge:

il primo giorno dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della Festa di S. Giuseppe;
il giorno di Pasqua;
il giorno di lunedì dopo Pasqua;
il giorno 25 aprile;
il giorno 1° maggio;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno 2 giugno;
il giorno del Corpus Domini;
il giorno della Festa dei SS. Apostoli Pietro e Paolo;
il giorno dell'Assunzione;
il giorno di Ognissanti;
il giorno 4 novembre;
il giorno dell'Immacolata Concezione;
il giorno di Natale;
il giorno 26 dicembre;
la ricorrenza del Patrono locale;
altra giornata da determinarsi dalle Organizzazioni territoriali.

Il trattamento economico innanzi precisato sarà corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) ferie, permessi, periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica o altro giorno festivo considerato tale dal contratto collettivo.

In caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei giorni festivi innanzi elencati l'azienda integrerà il trattamento economico corrisposto dagli Istituti assistenziali ed assicurativi fino a raggiungere l'intera retribuzione giornaliera prevista dal 2° comma del presente articolo.

Rimane fermo quanto disposto dall'art. 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le domeniche e per i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

Agli operai, di cui al primo comma del presente articolo che prestino la loro opera nelle su indicate festività, è dovuta, oltre la retribuzione innanzi prevista, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, calcolata e maggiorata ai sensi dell'art. 15.

Qualora per la coincidenza di una delle festività su elencate con la Festa del Patrono locale, il lavoratore perda il trattamento economico a questa relativo, il datore di lavoro, in sostituzione, gli prolungherà di un giorno il perioro di ferie spettantegli.

Art. 17.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà liquidata a settimana, a quattordicina, a quindicina o a mese, a seconda della consuetudine locale.

In base alle vigenti disposizioni legislative, il pagamento della retribuzione verrà effettuato mediante buste paga o prospetti equivalenti in cui dovranno essere distintamente specificate:

la ragione sociale dell'azienda, il nome, cognome e la qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla quantità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 5 giorni da quello della corresponsione della retribuzione affinchè il datore di lavoro possa provvedere immediatamente a regolarizzare le differenze.

Trascorso tale periodo di 5 giorni le differenze segnalate in ritardo saranno comprese nella busta del periodo di paga successivo.

In caso di contestazione sulla paga o sugli altri elementi costituitivi della retribuzione all'operaio dovrà essere comunque corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualora l'azienda ritardi di oltre 10 giorni dalla data stabilita, il pagamento delle competenze di cui sopra, decorreranno sulla somma di spettanza del lavoratore, gli interessi commerciali.

Art. 18.

FERIE

L'operaio ha diritto per ogni anno di anzianità di servizio presso l'azienda ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a:

12 giorni lavorativi ove abbia un'anzianità di servizio da 1 a 3 anni;

15 giorni lavorativi ove abbia un'anzianità di servizio oltre i 3 anni.

In caso di licenziamento comunque avvenuto, o di dimissioni, all'operaio, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, sarà corrisposto il compenso delle ferie stesse. Qualora il diritto alle ferie intere non sia maturato, saranno corrisposti all'operaio tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di anzianità maturata.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie intere spetterà il godimento di tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di anzianità maturata.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo tra le parti, secondo le esigenze di lavoro.

Il periodo feriale dovrà avere normalmente carattere continuativo.

Per gli operai che, eventualmente, in relazione ad un orario normale di lavoro inferiore alle otto ore giornaliere o 48 settimanali, percepiscano una retribuzione inferiore commisurata a tale minor orario, il periodo feriale sarà ridotto in proporzione.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione delle feste di Natale sarà corrisposta agli operai in servizio o tali considerati ai sensi del presente contratto, una gratifica natalizia ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica stessa quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai che, eventualmente, in relazione ad un orario normale di lavoro inferiore alle otto ore giornaliere o 48 settimanali, percepiscano una retribuzione inferiore commisurata a tale minor orario, l'ammontare della gratifica natalizia sarà ridotto in proporzione.

Art. 20.

INDENNITÀ DI MISSIONE

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, oltre alle spese di viaggio, sarà corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi dagli accordi integrativi del presente contratto o, stabilita, in difetto, d'accordo fra le parti.

Art. 21.

TRASFERIMENTI

All'operaio che, nell'ambito della stessa azienda, sia trasferito in diversa località che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per la famiglia e per le masserizie ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese personali di vitto e alloggio per la durata di 10 giorni.

L'operaio ha diritto, inoltre, al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovute, per un massimo, comunque, di tre mesi.

Art. 22.

PERMESSI

Al dipendente che ne faccia richiesta l'azienda può accordare brevi congedi, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Fermo il trattamento previdenziale, all'operaio non in prova sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo della durata di 8 giorni.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali.

La richiesta del congedo dovrà essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo ugualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificati motivi, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto all'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 24.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per il trattamento delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 25.

MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro la giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore dovrà far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

L'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto con il riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti per un periodo massimo di 7 mesi. Tale periodo sarà di 12 mesi nei casi di infortunio sul lavoro.

Trascorsi i termini di cui sopra, qualora l'operaio non sia in grado di riprendere il lavoro per il perdurare dell'infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle indennità di preavviso e di licenziamento.

L'operaio in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento di malattia od infortunio valgono le norme generali regolanti la materia.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

Per il trattamento degli operai durante il periodo di chiamata e di richiamo alle armi si applicano le norme di legge e gli accordi a carattere generale vigenti in materia.

Art. 27.

ASSENZE

Tutte le assenze dovranno essere giustificate, possibilmente, entro la stessa giornata, salvo giustificati motivi di impedimento.

Art. 28.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari

1) rimprovero verbale;
2) rimprovero scritto;
3) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
5) licenziamento senza preavviso e senza indennità.

Art. 29.

MANCANZE E PUNIZIONI

La punizione di cui al punto 3) sarà inflitta al prestatore d'opera:

a) che ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che esegua negligentemente, o con soverchia lentezza il lavoro affidatogli;

c) che rechi offesa ai compagni di lavoro ed in genere al personale addetto al locale;

d) che dia disposizioni contrastanti con quelle predisposte dalla Direzione;

e) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto.

La punizione di cui al punto 4) sarà inflitta al lavoratore:

a) che fumi o introduca bevande alcooliche nel locale senza il permesso della Direzione;

b) che sia trovato addormentato;

c) che compia qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza del locale, al normale e puntuale andamento del lavoro;

d) nei casi in cui, per le mansioni svolte dall'interessato, le infrazioni indicate al primo comma del presente articolo rivestano carattere di particolare gravità;

e) nei casi di recidiva in qualunque delle mancanze di cui al punto 3).

Il licenziamento di cui al punto 5) potrà essere adottato nei confronti dell'operaio colpevole di mancanze relative a doveri richiamati nel presente contratto o che compia azioni così gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, considerando tali anche i casi di recidiva in qualunque delle mancanze di cui al punto 4).

Art. 30.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 28, o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno con un preavviso di due settimane.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità ai soli effetti dell'indennità di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma del presente articolo, troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi l'obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 31.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 28, sarà corrisposta per l'anzianità maturata successivamente al 1° marzo 1947, una indennità di licenziamento nella misura di:

8 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi 5 anni di effettivo servizio prestato;

9 giorni per il 6° e 7° anno;

10 giorni per ciascuno degli anni oltre il 7° e fino al 10°;

12 giorni per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto.

Per il periodo di servizio prestato anteriormente al 1° marzo 1947, l'indennità di licenziamento verrà liquidata in base alle norme di cui all'art. 23 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale addetto ai cinema e cinema-varietà 10 ottobre 1932 pubblicato nel BUMC del 28 febbraio 1933, fascicolo 65, allegato n. 395.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità di licenziamento, le frazioni di anno si computano per dodicesimi.

Ai fini del calcolo dell'indennità di licenziamento nella retribuzione dovrà essere conteggiata anche la gratifica natalizia.

Per il personale sospeso, il periodo di sosta stagionale estiva è considerato utile ai fini della decorrenza della anzianità.

Per gli operai che, eventualmente, in relazione ad un orario normale di lavoro inferiore alle 8 ore giornaliere o 48 settimanali, percepiscano una retribuzione inferiore commisurata a tal minor orario, la misura della indennità di licenziamento sarà ridotta in proporzione.

Art. 32.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'operaio le percentuali sottoindicate della indennità di licenziamento di cui all'articolo precedente:

il 50 % quando l'operaio, all'atto delle dimissioni abbia superato i due anni di anzianità di servizio ma non abbia raggiunto i cinque:

il 75 % quando l'operaio abbia superato i cinque anni di servizio ma non abbia raggiunto i dieci;

il 100 % quando l'operaio abbia superato i dieci anni di anzianità.

Art. 33.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio spetterà al coniuge, ai figli è se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, il trattamento previsto per il caso di risoluzione del rapporto (indennità di licenziamento e preavviso).

Dal trattamento di cui al comma precedente sarà detratto quanto i superstiti percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

La ripartizione dell'indennità se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

TITOLO II

DISPOSIZIONI SPECIALI PER GLI OPERATORI

Art. 34.

PERSONALE DI CABINA

Non possono essere ammessi a lavorare nella cabina di proiezione operatori che non siano muniti del patentino di idoneità rilasciato dalla competente Commissione Provinciale di Vigilanza sugli spettacoli.

Gli operatori non sono tenuti al ritiro ed al trasporto delle pellicole.

Art. 35.

FERIE

Fermo restando quanto disposto dall'art. 18 il periodo annuale di ferie per il I e II operatore è fissato come segue:

15 giorni per coloro che hanno una anzianità fino a 7 anni;

18 giorni per coloro che hanno una anzianità da 7 a 14 anni;

21 giorni per coloro che hanno una anzianità da 14 a 20 anni;

25 giorni per coloro che hanno una anzianità superiore ai 20 anni.

Per i dipendenti che prestano servizio saltuario o ridotto, il periodo feriale sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 36.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Al primo e secondo operatore, per l'anzianità di servizio maturata dopo il ventunesimo anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, sarà corrisposta indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, una maggiorazione della retribuzione nella misura seguente:

4 % per il primo biennio di anzianità;

5 % per i bienni dal secondo all'ottavo.

Un ulteriore aumento retributivo nella misura del 5 % sarà concesso al compimento del nono biennio di anzianità agli operai che, alla data del 4 dicembre 1954, abbiano compiuto alle dipendenze della medesima azienda sedici anni di servizio.

Agli operatori attualmente in servizio sarà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici e nei limiti di cui sopra, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione, in ogni caso, di quella maturata prima del compimento del ventunesimo anno di età.

Tuttavia, la maggiorazione della retribuzione in conseguenza del riconoscimento dell'anzianità convenzionale di cui sopra sarà calcolata per i bienni maturati al 1° marzo 1947, nella misura del 3 % per ciascun biennio e, per l'anzianità successiva a detta data, nella misura di cui al primo comma del presente articolo.

Per gli operatori dipendenti da esercizi ad attività saltuaria o il cui rapporto di lavoro sia costituito per prestazioni di durata inferiore ai cinque giorni settimanali, ai fini della maturazione del diritto agli aumenti periodici, si terrà conto, anzichè della anzianità di servizio, della anzianità di appartenenza alla azienda, in dipendenza di un unico rapporto di lavoro. In tale ipotesi, peraltro, i valori percentuali dei singoli aumenti di anzianità innanzi indicati, sono diminuiti di un punto.

Le varie aliquote percentuali innanzi indicate si applicano:

per gli scatti di anzianità maturati fino al 1° luglio 1954, con le modalità di cui alle norme transitorie

appresso riportate, sui minimi contrattuali di paga in vigore alla predetta data;

per gli scatti di anzianità maturati successivamente al 1° luglio 1954, sui minimi tabellari di paga, aumentati dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Essi non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturarsi.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici già maturati, eccettuati quelli previsti dalle norme transitorie, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili. Per quanto concerne l'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Norme transitorie

Per l'anzianità maturata fino alla data del 1° luglio 1954 l'importo degli aumenti periodici derivanti dagli scatti già maturati, rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita alla predetta data del 1° luglio 1954. A decorrere dal 1° luglio 1954 dovranno essere inoltre corrisposte all'operatore, per ogni scatto biennale, in precedenza maturato, le seguenti cifre:

a) per ciascuno degli scatti maturati al 1° marzo 1947:

primo operatore . . . . L. 8,00 giornaliere
secondo operatore . . . » 7,25 giornaliere

b) per il primo scatto maturato successivamente al 1° marzo 1947:

primo operatore . . . . L. 10,75 giornaliere
secondo operatore . . . » 9,70 giornaliere

c) per gli ulteriori scatti maturati successivamente al 1° marzo 1947 e fino al 30 giugno 1954:

primo operatore . . . . L. 13,60 giornaliere
secondo operatore . . . » 12,25 giornaliere

Le somme di cui sopra, che saranno ridotte del 20 per cento per i piccoli esercizi siti in località diversa dai capoluoghi di regione, sono rapportate all'orario giornaliero di otto ore di lavoro effettivo. Per gli orari inferiori si intendono proporzionalmente diminuite.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Fermo restando quanto disposto dall'art. 31 per gli altri operai, per il I e II operatore la misura della indennità di licenziamento, per l'anzianità maturata successivamente al 1° marzo 1947, rimane fissata come segue:

12 giorni l'anno per i primi 7 anni di anzianità;
15 giorni l'anno per l'anzianità dal 7° al 12° anno;
18 giorni l'anno per l'anzianità oltre il 12° anno.

Per i dipendenti che prestano servizio saltuario o ridotto la misura dell'indennità di licenziamento sarà diminuita in proporzione al minor servizio prestato.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni, al I e II operatore verranno corrisposte le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento di cui all'articolo precedente:

50 % per coloro che hanno una anzianità da 1 a 5 anni;

75 % per coloro che hanno una anzianità da 5 a 10 anni;

100 % per coloro che hanno una anzianità oltre i 10 anni.

TITOLO III

DISPOSIZIONI RELATIVE AGLI IMPIEGATI

Art. 39.

ASSUNZIONE

L'assunzione dovrà essere comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale verrà specificato:

1) la data di assunzione;
2) la categoria alla quale l'impiegato viene assegnato a norma dell'art. 43 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
3) il trattamento economico iniziale;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Per l'assunzione, valgono, con le eccezioni e deroghe relative, le disposizioni legislative vigenti in materia.

A richiesta del datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;
2) libretto di lavoro;
3) tessere e libretti di assicurazione, in quanto ne sia già in possesso;
4) stato di famiglia, se capo famiglia.

E' in facoltà dell'azienda richiedere all'impiegato il certificato penale di data non inferiore a tre mesi.

L'impiegato dovrà notificare il suo domicilio e comunicare gli eventuali successivi mutamenti.

Art. 40.

VISITA MEDICA

Prima dell'assunzione in servizio e durante il rapporto di lavoro, l'impiegato potrà essere sottoposto a visita sanitaria da parte di un medico di fiducia della azienda.

Art. 41.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di prima ca-

tegoria e a tre mesi per gli impiegati delle altre categorie.

Tale periodo si intenderà ridotto rispettivamente a tre ed a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che abbiano già prestato servizio con analoghe mansioni per almeno un biennio, presso altre aziende;

b) per i tecnici che abbiano già prestato servizio con analoghe mansioni, per almeno un biennio, presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 39 e non è ammessa, nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo in qualsiasi momento, ad iniziativa di ciascuna delle due parti, senza preavviso e senza indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni, in qualunque momento, o per licenziamento durante i primi due mesi di prova, per gli impiegati di prima categoria, o durante il primo mese, per gli impiegati di seconda o terza categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Nel caso in cui il licenziamento avvenga oltre i limiti predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta da parte della azienda, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e l'assunzione diverrà definitiva. In tal caso il periodo di prova sarà considerato utile, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Le norme relative alla previdenza degli impiegati non si applicano durante il periodo di prova: superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 42.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili, in tal caso, tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti da atto scritto.

In ogni caso l'apposizione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Agli effetti dell'indennità di cui all'art. 67 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio oppure in riferimento alla protratta cessazione dell'attività aziendale.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, uno alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 43.

CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI

Gli accordi integrativi del presente contratto determineranno i minimi di stipendio mensile in relazione alle seguenti categorie:

I Categoria - tecnici ed amministrativi.

Sono considerati di prima categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria i direttori che nel disimpegnare mansioni di concetto con funzioni direttive, tra l'altro, attendono alle seguenti mansioni:

sovraintendono al locale e ne curano il buon andamento; provvedono di propria iniziativa all'amministrazione ed alla disciplina del personale; curano il lanciamento dei films, la reclam presso l'esercizio e l'aggiornamento di quella ordinaria; hanno la responsabilità del locale e del materiale in consegna.

II Categoria - tecnici ed amministrativi.

Sono considerati di seconda categoria gli impiegati di concetto.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria i direttori che nel disimpegnare mansioni di concetto, tra l'altro, attendono alle seguenti mansioni:

sovraintendono al locale e ne curano il buon andamento; provvedono di propria iniziativa alla disciplina del personale; curano la reclam presso l'esercizio e l'aggiornamento di quella ordinaria; hanno la responsabilità del locale e del materiale in consegna.

III Categoria - tecnici ed amministrativi.

Sono considerati di terza categoria gli impiegati d'ordine.

Gruppo *A*. A titolo di esempio appartengono al gruppo *A* della terza categoria:

i capi sala, intendendosi per tali coloro ai quali siano affidate le seguenti mansioni d'ordine: esecuzione delle disposizioni specifiche del datore di lavoro che dirige direttamente il locale o di chi per esso, con particolare e principale riferimento alla sorveglianza del locale ed alla sorveglianza ed alla disciplina di tutto il personale. Il capo sala può anche sostituire nei periodi indicati al 3° comma dell'art. 44 o temporaneamente nella giornata il direttore del locale;

i cassieri e le cassiere che provvedono anche alla compilazione del borderò SIAE.

Gruppo *B*. - A titolo di esempio appartengono al gruppo *B* della terza categoria:

i cassieri e le cassiere che non provvedono alla compilazione del borderò SIAE e che prestano la loro opera nei locali di prima, seconda e terza categoria (esclusi quelli assunti come rinforzo nei giorni di maggiore affluenza di pubblico);

gli impiegati d'ordine adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

All'impiegato remunerato in tutto o in parte a provvigioni o ad interessenza od a premi sarà garantito, come media annuale, il minimo di stipendio fissato nei contratti integrativi.

Art. 44.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni della nuova categoria avverrà senz'altro, il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva, o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto.

In tal caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

La norma di cui al terzo comma troverà applicazione anche nel caso in cui l'esplicazione di mansioni di categoria superiore non sia avvenuta con continuità ma abbia raggiunto in un semestre, la durata complessiva corrispondente a mesi tre.

Art. 45.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

Il datore di lavoro, all'atto del passaggio di categoria, comunicherà con lettera ai singoli interessati la categoria alla quale sono stati assegnati e in modo sommario, le mansioni alle quali dovranno attendere. Comunicherà inoltre all'impiegato il trattamento economico assegnatogli, suddiviso nei suoi vari elementi costitutivi.

Art. 46.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio nella stessa azienda alla categoria impiegatizia, questi avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con il riconoscimento, inoltre, ai fini delle ferie, del trattamento di malattia, degli scatti di anzianità e del preavviso, dell'anzianità maturata come operaio e, a tutti gli altri effetti, di una anzianità convenzionale come impiegato pari ad un anno per ogni tre anni di anzianità con la qualifica di operaio.

Agli effetti dell'anzianità convenzionale di cui sopra i periodi superiori a sei mesi saranno arrotondati all'anno intero.

In caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato, l'interessato manterrà la retribuzione di fatto goduta qualora risulti superiore a quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Art. 47.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

Per il personale con mansioni discontinue l'orario massimo normale di servizio è di dieci ore giornaliere.

Restano ferme le più favorevoli situazioni aziendali per gli orari inferiori eventualmente in atto.

Art. 48.

RIPOSO SETTIMANALE

Agli impiegati spetta una giornata di riposo settimanale.

Il riposo può essere fissato in giorno diverso dalla domenica, in base a turni di servizio, stabiliti dalla Direzione all'inizio di ciascuna settimana e comunicati agli interessati con apposita tabella esposta in luogo loro accessibile. Il giorno di riposo compensativo sarà considerato festivo a tutti gli effetti.

Art. 49.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il lavoro straordinario, notturno e festivo deve essere richiesto o autorizzato, salvo casi di urgenza o di forza maggiore, nella giornata precedente a quella nella quale deve essere effettuato.

Nessun impiegato potrà esimersi dal compiere lavoro straordinario, notturno e festivo, entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario giornaliero di cui all'art. 47.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 6 del mattino. Per gli impiegati che lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro è connesso con lo spettacolo si considera lavoro notturno quello compreso tra le ore 1 e le ore 7. Straordinario notturno quello effettuato nelle ore innanzi precisate in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nel giorno di riposo settimanale e nelle festività di cui al seguente articolo 50. Straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione maggiorata delle percentuali appresso stabilite:

1) lavoro straordinario diurno . . . 26 %
2) lavoro notturno . . . . 20 %
3) lavoro straordinario notturno . . . 38 %
4) lavoro festivo . . . . 40 %
5) lavoro straordinario festivo . . . . 50 %

6) lavoro festivo effettuato nei giorni di cui all'art. 50 . . . . 55 %
7) lavoro straordinario festivo effettuato nei giorni di cui all'art. 50 . . 67 %

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai limitati fini del computo del compenso del lavoro *straordinario diurno, del lavoro straordinario notturno*, del lavoro festivo e del lavoro straordinario festivo, per ottenere la retribuzione oraria si divide la retribuzione conglobata mensile per 180.

Per ogni ora di lavoro straordinario sarà aggiunta alla retribuzione di cui sopra, maggiorata delle percentuali innanzi indicate, la quota oraria degli eventuali altri elementi della retribuzione.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) *si prenderà per base* la parte fissa col minimo, in ogni caso, della retribuzione tabellare conglobata di categoria.

Art. 50.

FESTIVITÀ

Sono giorni festivi:

il primo giorno dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della festa di S. Giuseppe;
il giorno di lunedì dopo Pasqua:
il giorno 25 aprile;
il giorno 1° maggio;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno 2 giugno;
il giorno del Corpus Domini;
il giorno della festa dei SS. Pietro e Paolo;
il giorno dell'Assunzione;
il giorno di Ognissanti;
il giorno 4 novembre;
il giorno dell'Immacolata Concezione;
il giorno di Natale;
il giorno 26 dicembre;
la ricorrenza del Patrono locale.

Qualora l'impiegato sia chiamato a prestare servizio in tali giorni, anche se coincidenti con il giorno di riposo settimanale, avrà diritto alla retribuzione per le ore di lavoro eseguite, calcolate con le modalità e le maggiorazioni previste dall'articolo precedente.

Per gli impiegati che lavorano nella sala di spettacolo o il cui lavoro è connesso con lo spettacolo, vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai addetti allo spettacolo.

Nell'ipotesi che, per la coincidenza di una delle festività suelencate con la festa del Patrono locale, l'impiegato perda il trattamento economico a questa relativo, il datore di lavoro, in sostituzione, gli prolungherà di un giorno, il periodo di ferie spettantegli.

Art. 51.

INDENNITÀ DI CASSA

All'impiegato che abbia maneggio di denaro, ove venga richiesta una cauzione o analoga garanzia finanziaria, sarà corrisposta una particolare indennità nella misura prevista dagli accordi integrativi del presente contratto o stabilita, in mancanza di questi, fra le parti.

Gli interessi derivanti dalla cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 52.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il ventunesimo anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, *indipendentemente da qualsiasi aumento di merito*, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 % biennale, per otto bienni.

Agli impiegati attualmente in servizio sarà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, e nei limiti di cui sopra, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione, in ogni caso, di quella maturata prima del compimento del ventunesimo anno di età.

Per gli impiegati dipendenti da esercizi ad attività saltuaria o il cui rapporto di lavoro sia costituito per prestazioni di durata inferiore ai 5 giorni settimanali, ai fini della maturazione del diritto agli aumenti periodici, si terrà conto, anzichè dell'anzianità di servizio, dell'anzianità di appartenenza all'azienda in dipendenza di un unico rapporto di lavoro. In tale ipotesi, peraltro, il valore percentuale dei singoli aumenti di anzianità innanzi indicato, è diminuito di un punto.

Le aliquote percentuali su precisate si applicano:

per gli scatti di anzianità maturati fino al 14 febbraio 1954, con le *modalità* di cui alle *norme transitorie* appresso riportate, sui minimi contrattuali di stipendio in vigore alla predetta data;

per gli scatti di anzianità maturati successivamente al 14 febbraio 1954, sui minimi tabellari di stipendio, aumentati della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Essi non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturarsi.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici già maturati, eccettuati quelli previsti dalle norme transitorie, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi stipendiali in atto alle singole scadenze mensili. Per quanto concerne l'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Qualora l'importo corrispondente agli aumenti periodici già maturati risulti superiore al 50 % della differenza esistente tra il minimo di stipendio della nuova categoria e quello della categoria di provenienza, la quota eccedente sarà riportata in aggiunta alla nuova retribuzione di categoria.

La retribuzione di fatto, ivi compresi gli aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Norme transitorie.

Per l'anzianità maturata fino alla data del 14 febbraio 1954 l'importo degli aumenti periodici derivanti dagli scatti già maturati, rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita alla predetta data del 14 febbraio 1954. A decorrere dal 14 febbraio 1954, dovranno essere inoltre corrisposte all'impiegato, per ogni scatto biennale, in precedenza maturato, le seguenti somme:

impiegati di I categoria	L.	450
impiegati di II categoria	»	375
impiegati di III categoria A	»	325
impiegati di III categoria B	»	300

Sugli importi anzidetti verranno applicati per le donne ed i minori gli scarti previsti per la contingenza.

Art. 53.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta agli impiegati ad ogni fine mese.

In base alle vigenti disposizioni legislative il pagamento della retribuzione verrà effettuato mediante buste paga o prospetti equivalenti in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'azienda, il nome, cognome e la qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla quantità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento. In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione all'impiegato dovrà essere comunque corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualora l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento delle competenze di cui sopra, decorreranno sulla somma di spettanza del lavoratore gli interessi del 2 % in più del tasso ufficiale; inoltre l'impiegato avrà facoltà di chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto all'indennità di anzianità e di mancato preavviso.

Art. 54.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio prestato presso l'azienda, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione pari a:

15 giorni per l'anzianità di servizio fino a 3 anni;
20 giorni per l'anzianità di servizio fino a 10 anni;
25 giorni per l'anzianità di servizio fino a 15 anni;
30 giorni per l'anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il periodo feriale dovrà avere normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi.

Nel fissare l'epoca delle ferie il datore di lavoro terrà conto compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

In caso di licenziamento, comunque avvenuto, o di dimissioni, all'impiegato, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, sarà corrisposto il compenso delle ferie stesse. Qualora il diritto alle ferie intere non sia maturato, saranno corrisposti all'impiegato non in prova tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per i dipendenti che prestano servizio saltuario o ridotto, il periodo feriale sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 55.

TREDICESIMA MENSILITÀ

In occasione delle feste di Natale sarà corrisposta agli impiegati una mensilità di importo ragguagliato all'intera retribuzione mensile percepita dagli impiegati stessi.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a quindici giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i dipendenti che prestano servizio saltuario o ridotto, l'ammontare della tredicesima sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 56.

MISSIONI TEMPORANEE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio sarà corrisposta, oltre alle spese di viaggio, una diaria giornaliera da determinarsi dagli accordi integrativi del presente contratto o stabilita, in difetto, d'accordo fra le parti.

Art. 57.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni precedenti.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso. Qualora per gli impiegati di prima e seconda categoria, all'atto dell'assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati in servizio, in tal caso, l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè,

per le persone di famiglia e per gli effetti famigliari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre all'impiegato la diaria per giorni 15, nonchè una diaria supplementare di giorni 4 per ogni famigliare (considerando tali quelli riconosciuti agli effetti degli assegni familiari) che lo segue nel trasferimento.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 58.

PERMESSI

Al dipendente che ne faccia richiesta l'azienda può accordare permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali permessi potranno anche, su richiesta dell'interessato, essere computati in conto dell'annuale periodo di ferie

Art. 59.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio l'azienda concederà un permesso di 15 giorni con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 60.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per il trattamento delle impiegate durante il periodo di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 61.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dall'impegato all'azienda entro la giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, la assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore dovrà far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

L'azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio regolarmente accertati e tali da costituire impedimento temporaneo alla prestazione del servizio stesso, l'azienda conserverà il posto all'impiegato non in prova per:

a) 5 mesi se questi abbia una anzianità non superiore a 5 anni;

b) 9 mesi se questi abbia una anzianità superiore ai 5 anni ma non superiore ai 10 anni;

c) 12 mesi se questi abbia una anzianità superiore ai 10 anni compiuti.

Durante l'interruzione l'azienda corrisponderà all'impiegato la intera retribuzione per la prima metà di ciascuno dei periodi suindicati e la retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi.

Superati i limiti di tempo di cui sopra, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa con un massimo di 4 mesi senza decorrenza di alcuna retribuzione o anzianità.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui al quarto e quinto comma qualora l'impiegato raggiunga in complesso, durante un anno solare, i limiti massimi previsti dalla lettera *a*); durante un anno e mezzo i limiti previsti dalla lettera *b*) e durante due anni i limiti previsti dalla lettera *c*), anche se trattasi di malattie di natura diversa.

Dalla retribuzione corrisposta nella misura su indicata viene detratto quanto l'impiegato ha diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali al riguardo.

Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati nel quarto comma del presente articolo, l'azienda ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con la corresponsione di tutte le indennità spettanti all'impiegato in caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Correlativamente, qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio e sempre che sia constatata la incapacità alla prosecuzione del lavoro, l'impiegato può richiedere la risoluzione del rapporto mantenendo il diritto alla indennità di licenziamento.

Qualora non avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro trascorsi i termini suddetti, il rapporto stesso prosegue con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti.

Il trattamento di malattia di cui sopra spetta all'impiegato anche nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo stesso.

Art. 62.

SERVIZIO MILITARE

Per il trattamento degli impiegati durante il periodo di chiamata e di richiamo alle armi si appplicano le norme di legge e gli accordi a carattere generale vigenti in materia.

Art. 63.

ASSENZE

Tutte le assenze dovranno essere giustificate, possibilmente, entro la stessa giornata, salvo giustificati motivi di impedimento.

Art. 64.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzoni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda. Non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 65.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni dell'impiegato alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro o dallo stipendio o dal lavoro e dallo stipendio per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere appplicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri richiamati nel presente contratto o che compia azioni così gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di impiego.

Art. 66.

PREAVVISO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non potrà essere risolto da nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

ANNI DI SERVIZIO	1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese	15 giorni
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	45 giorni	30 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi	45 giorni

La comunicazione dovrà essere effettuata per iscritto.

I termini di disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari alla normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma del presente articolo di troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso senza che da ciò ne derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro sarà tenuto a concedere permessi per la ricerca di nuove occupazioni. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 67.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'articolo 65 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive.

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 la indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto;

c) per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1957 la indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Per i dipendenti che prestano servizio saltuario o ridotto, la misura dell'indennità di licenziamento sarà diminuita in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 68.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento di cui all'articolo precedente:

50 % quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i tre anni di servizio compiuti;

75 % quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i tre anni ma non i dieci di servizio compiuti;

100 % quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i dieci anni di servizio compiuti.

All'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio, verrà corrisposto l'intero trattamento previsto dall'art. 67 del presente contratto.

Art. 69.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge, ai figli e se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termini degli artt. 66 e 67, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel 1° comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Il datore di lavoro potrà richiedere che la vivenza a carico sia provata mediante atto di notorietà a norma di legge.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 70.

CAMBIAMENTO DI SPETTACOLO

Il cinema che effettua eccezionalmente spettacoli teatrali, all'atto del cambiamento del genere di spettacolo continuerà a corrispondere al personale in servizio l'intero trattamento economico precedentemente goduto.

Art. 71.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o trasformazione d'azienda non risolve di per sè il rapporto di lavoro ed il prestatore di opera conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti derivanti dalla anzianità raggiunta anteriormente alla trasformazione.

Il cessionario è obbligato, in solido con il cedente, nei termini di legge, per tutti i crediti che il prestatore d'opera aveva al tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Art. 72.

COMMISSIONI INTERNE

Per quanto riguarda il riconoscimento, le attribuzioni ed il funzionamento delle Commissioni interne, nonchè la tutela dei lavoratori che rivestono cariche sindacali, saranno applicati gli accordi interconfederali vigenti in materia.

Art. 73.

NORME SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto, valgono le disposizioni legislative vigenti.

Oltre al presente contratto collettivo di lavoro il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti dal presente contratto e rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Nelle aziende che abbiano più di venti dipendenti, copia degli eventuali regolamenti interni sarà consegnata a cura dell'azienda stessa a ciascun lavoratore.

Art. 74.

PICCOLO ESERCIZIO

Si intendono piccoli esercizi quelli che, normalmente, svolgono attività saltuaria o ridotta e quelli che, comunque, in relazione al prezzo praticato, al numero dei posti, alla categoria ed all'ordine di visione saranno riconosciuti tali per accordi intervenuti tra le organizzazioni territoriali.

Per detti esercizi:

1) le organizzazioni territoriali, entro 2 mesi, concorderanno opportune riduzioni retributive e le eventuali deroghe al presente contratto.

In caso di mancato accordo il contrasto sarà deferito alle organizzazioni nazionali, che lo risolveranno entro un mese dalla data del deferimento.

Nel frattempo le aziende corrisponderanno ai lavoratori acconti sulle loro future spettanze;

2) la gratifica natalizia, l'indennità sostitutiva delle ferie ed il trattamento economico previsto per le festività nazionali ed infrasettimanali, potranno essere corrisposti dalle aziende agli aventi diritto, anzichè alle rispettive scadenze, mediante una maggiorazione

elle retribuzioni giornaliere da tenersi distinta dalle retribuzioni stesse. L'importo percentuale di tale maggiorazione sarà del 18 %.

Art. 75.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti contraenti concordano che con il presente contratto non hanno inteso di modificare le condizioni di maggior favore.

Art. 76.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ciascun istituto sono correlative ed inscindibili tra loro.

Art. 77.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La durata del periodo nel quale, a norma dell'art. 13, titolo primo, è dovuta la particolare indennità è ridotta, in deroga al disposto contrattuale, da venticinque a quindici giorni nelle città nelle quali, rispetto all'anno 1955, si verifichi una diminuzione delle frequenze medie per giornata di spettacolo superiore al 5 %.

Alla deroga, qualora la eccezionale gravità della situazione della piazza lo giustifichi, sarà data attuazione con specifici accordi da stipularsi tra le organizzazioni territoriali, le quali, nel caso che parte del periodo della chiusura estiva venga assorbito con la concessione collettiva delle ferie, tenuto conto della entità della diminuzione delle presenze, ed, in particolar modo, dell'andamento di esse nei tre mesi immediatamente precedenti la chiusura, potranno altresì concordare la sospensione, all'inizio del trattamento e per un periodo di sette giorni, della corresponsione della indennità prevista dall'articolo suindicato.

Nel caso di mancato accordo tra le organizzazioni territoriali, quanto sopra sarà provveduto dalle Associazioni Nazionali.

Il trattamento previsto dal citato articolo 13 è sostitutivo di quello derivante dalla Cassa integrazione salari operai.

Art. 78.

NORMA TRANSITORIA - PREMIO « UNA TANTUM »

Ai lavoratori (impiegati ed operai) dipendenti da esercizi cinematografici e cinema-teatrali è dovuto, con le modalità ed i limiti appresso indicati, un premio « una tantum », il cui importo è complessivamente determinato in due settimane di retribuzione.

Detto premio dovrà essere erogato in due rate uguali, di cui la prima da corrispondersi il 31 marzo 1957, la seconda il 31 marzo 1958.

A ciascuna di dette rate avranno diritto i lavoratori in servizio alle date indicate da almeno sei mesi.

Agli effetti della determinazione della misura del premio, si intende per retribuzione settimanale:

per gli impiegati: l'importo risultante dalla divisione per 208 della retribuzione conglobata mensile, prevista dagli accordi nazionali 4 dicembre 1954 e 27 ottobre 1956 o dagli accordi territoriali stipulati per la loro applicazione, escluso ogni altro elemento della retribuzione, e dalla moltiplicazione del prodotto ottenuto per il numero delle ore di lavoro normali settimanali, mediamente effettuate dall'impiegato nelle dieci settimane precedenti il giorno di scadenza di ciascuna rata del premio;

per gli operai: l'importo risultante dalla moltiplicazione della retribuzione oraria conglobata, compreso il terzo elemento tabellare ed escluso ogni altro elemento della retribuzione, prevista dall'accordo nazionale 27 ottobre 1956 o dagli accordi territoriali stipulati in applicazione dell'accordo 4 dicembre 1954 e 27 ottobre 1956, per il numero delle ore di lavoro normali settimanali, mediamente effettuate dall'operaio nelle dieci settimane precedenti il giorno di scadenza di ciascuna rata del premio.

Il premio « una tantum » non è dovuto ai lavoratori che godono di superminimi individuali di importo superiore al 4 % della retribuzione conglobata tabellare.

Il premio dovrà essere pagato alle scadenze indicate al secondo comma. Tuttavia, in dipendenza delle particolari condizioni aziendali derivanti dalla situazione economica dell'esercizio cinematografico, è consentito alle aziende di dilazionare fino al 30 giugno 1957 il pagamento della prima rata del premio, fermo restando che almeno un terzo dell'ammontare di detta rata dovrà, comunque, essere corrisposto nelle due quindicine immediatamente successive alla data di stipulazione del presente contratto (13 marzo 1957).

Art. 79.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 1° marzo 1957 ed avrà la durata di 2 anni.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO SALARIALE NAZIONALE 12 AGOSTO 1959 PER I DIPENDENTI DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI

L'anno 1959, il giorno 12 del mese di agosto in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ESERCENTI CINEMA, rappresentata dal suo Presidente Ing. *Vincenzo Barattolo*, assistito dal Presidente del Comitato sindacale dell'Associazione stessa, Ing. *Giuseppe Benelli* e dai membri Dott. *Aurelio Midulla*, Dott. *Mario Miniati*, Ing. *Raffaele Perez Vetere*, Dott. *Francesco Sagone* nonchè dall'Avv. *Antonio Cantelli*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, rappresentata dal suo Segretario, Sig. *Osvaldo Troisi*, assistito dai Sigg. *Geppino Amodeo*, *Mario Boschini*, *Paolo Crippa*, *Marcello Giacchetti*, *Mariano Grandinetti*, *Simonetto Simi*, *Giuseppe Tupputi*, *Arturo Uboldi*, *Aldo Vaglia*, *Armando Vanzini*

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, rappresentata dal suo Segretario Generale, Dott. *Appio Claudio Rocchi*, assistito dal Segretario D. A. S. Signor *Emilio Fenocchi* e dai Sigg. *Attilio Bonalumi*, *Renato Della Mariga*, *Alfonso Di Gennaro*, *Antonio Sardelli*, *Franco Stifano*, *Gino Valgimigli*

la FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, rappresentata dal Segretario Generale Signor *Aldo Florio*, assistito dai Sigg. *Carlo Bistolfi* e *Maurizi*,

è stato stipulato il seguente accordo da valere per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali.

Art. 1.

Ai dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali sono dovute, nei limiti e con le modalità stabilite negli articoli seguenti e salvo quanto disposto dall'art. 3, le retribuzioni minime conglobate indicate nelle allegate tabelle *A* e *B* e norme di applicazione.

Dette retribuzioni comprendono, oltre l'indennità di mensa, i terzi elementi ed ogni altro elemento retributivo collettivo, anche l'indennità di caropane e la indennità di contingenza nella misura in vigore in ciascuna provincia, per le aziende industriali, al 30 maggio 1954.

Art. 2.

Le retribuzioni indicate nelle allegate tabelle *A* e *B* si riferiscono esclusivamente alle città capoluogo di provincia ed ai prestatori d'opera di età superiore ai 20 anni. Su di esse si applicano, nella misura in atto alla data di entrata in vigore del presente accordo:

a) gli scarti retributivi, eventualmente previsti da accordi di categoria provinciali o regionali, per gli esercizi di categoria inferiore alla prima;

b) gli scarti percentuali di riduzione vigenti per i lavoratori di età inferiore agli anni 20.

Art. 3.

Il presente accordo sostituisce tutti gli accordi salariali di categoria, regionali o provinciali, applicabili, di diritto o di fatto, all'atto della sua entrata in vigore.

Tuttavia:

— nel caso che le retribuzioni godute dai lavoratori in dipendenza di detti accordi siano superiori a quelle indicate dalle allegate tabelle *A* e *B*, i lavoratori manterranno le retribuzioni superiori, aumentate del 5 %.

Detto aumento non si applica se l'accordo regionale o provinciale è stato stipulato dopo il 1° gennaio 1959;

— nel caso che le retribuzioni godute dai lavoratori in forza degli indicati accordi territoriali siano inferiori di oltre il 7 % a quelle previste dalle tabelle *A* e *B*, prevale l'accordo territoriale ed in conseguenza rimarranno in vigore le minori retribuzioni da esso previste, aumentate del 7 %.

Detto aumento non si applica se l'accordo territoriale è stato stipulato dopo il 1° gennaio 1958, salvo che le Associazioni nazionali di categoria, a seguito di revisione dell'accordo stesso, concordino altrimenti.

Art. 4.

Le Organizzazioni provinciali o regionali, con accordi da stipularsi entro e non oltre il 31 marzo 1960, determineranno, attraverso la indicazione delle percentuali di riduzione da applicarsi sulle retribuzioni previste dalle tabelle *A* e *B*:

1) le retribuzioni dei dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali siti in località diverse dal capoluogo di provincia;

2) le retribuzioni dei dipendenti dagli esercizi di cui all'art. 5 del titolo IV del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti cinema 13 marzo 1957 (piccoli esercizi) siti nelle città capoluogo di provincia o nelle altre località delle provincie.

Nello stipulare i predetti accordi le Organizzazioni territoriali terranno presenti, ove esistano, gli accordi locali di categoria e, comunque, la situazione economica delle aziende e delle località cui gli stipulandi accordi si riferiscono.

Qualora nel termine stabilito dal primo comma del presente articolo le Organizzazioni locali non abbiano concluso gli accordi innanzi indicati, provvederanno le Associazioni nazionali di categoria.

Art. 5.

La disciplina dell'indennità di contingenza e delle sue variazioni, contenuta negli accordi interconfederali 21 marzo 1951 e 15 febbraio 1957 è estesa ai dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali.

In deroga a quanto innanzi disposto, rimangono in vigore e sono recepiti dal presente contratto gli accordi regionali o provinciali di categoria con i quali l'indennità di contingenza, la sua misura o le sue variazioni sono state disciplinate in modo difforme da quanto previsto dai predetti accordi interconfederali.

Art. 6.

A parziale modifica delle lettere *f)* e *g)* del 5° comma dell'articolo 15 del titolo I del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali 13 marzo 1957, per gli esercizi ad attività saltuaria o ridotta, la maggiorazione per il lavoro festivo e per il lavoro straordinario festivo compiuto nelle festività nazionali od infrasettimanali elencate nell'articolo 16 del contratto medesimo è fissata nella misura del 10 per cento.

Art. 7.

Il contratto nazionale di lavoro per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali 13 marzo 1957 è prorogato fino al 31 dicembre 1961.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima della sua scadenza.

Il presente accordo entrerà in vigore dal 18 dicembre 1959 ed avrà la stessa durata del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti cinema, innanzi precisata.

NORME DI APPLICAZIONE
DELLE TABELLE *A* E *B*

Impiegati

Le retribuzioni degli impiegati sono fissate in relazione all'orario massimo di lavoro di 48 ore settimanali. Esse saranno proporzionalmente ridotte nel caso di orari di lavoro settimanali inferiori alle 40 ore.

Operatori

Le mansioni del primo operatore e del secondo operatore sono identiche. Ad entrambi compete il provvedere alla proiezione e alla manutenzione delle macchine, degli impianti di cabina, degli impianti elettrici e degli impianti acustici.

E' primo operatore quello fra gli operatori, cui avendo il datore di lavoro espressamente affidato la responsabilità del perfetto funzionamento dei predetti impianti, risponde verso il datore di lavoro medesimo della loro piena e costante efficienza.

Maschere

1. Con la denominazione « maschera controllo » si indicano i lavoratori addetti esclusivamente al controllo degli spettatori agli ingressi del locale ed alle uscite esterne permanentemente aperte.

2. Con la denominazione « maschera di sala A » si indicano i lavoratori maschi addetti alla sorveglianza della sala di spettacolo ai fini del mantenimento dell'ordine e della disciplina degli spettatori; con la denominazione « maschera di sala B » si indicano i lavoratori maschi che, oltre i predetti compiti, provvedono all'accompagnamento degli spettatori ai posti.

3. Con la denominazione di « lucciola » si indicano i lavoratori di ambo i sessi che attendono prevalentemente all'accompagnamento degli spettatori ai posti.

Personale di pulizia

1. Con la denominazione « personale di pulizia A », si indicano i lavoratori addetti ai lavori di pulizia per i quali occorre l'uso di scale (pulitura di finestre, lampadari, ecc.).

2. Con la denominazione di « personale di pulizia B », si indicano i lavoratori addetti agli altri lavori di pulizia.

Custodi

1. La retribuzione dei custodi è fissata in relazione all'orario massimo di lavoro previsto dai commi II e IV dell'art. 10, titolo I, del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti cinema 13 marzo 1957.

Nel caso di orari di lavoro inferiori le retribuzioni stesse saranno proporzionalmente ridotte.

2. Il custode diurno, nell'ambito dell'orario normale di lavoro può essere utilizzato in mansioni rientranti nella sua categoria (maschera controllo, affissatore, etc.) nonchè in piccoli lavori di manutenzione.

3. Il custode diurno, che gode dell'alloggio gratuito nel cinematografo o nelle immediate vicinanze di esso, è tenuto, per la retribuzione percepita, ad intervenire in caso di allarme notturno, a custodire le cose mobili a lui affidate, ad aprire e chiudere ogni volta che occorra il locale o gli uffici annessi.

4. Al custode notturno compete la retribuzione prevista per il custode diurno, aumentata della maggiorazione del lavoro notturno (15 %).

Mansioni varie

1. Nel caso di mansioni promiscue, sempre che la mansione superiore non sia prevalente quantitativamente rispetto alla mansione inferiore, si applicherà la retribuzione prevista per la mansione inferiore, maggiorata del 10 per cento.

2. Per le mansioni non espressamente indicate nelle allegate tabelle *A* e *B* si provvede a termini dell'art. 6 del Titolo I del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali 13 marzo 1957.

TABELLA A

RETRIBUZIONI CONGLOBATE PER GLI IMPIEGATI (Uomini)

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA	
	Superiore 21 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni
ZONA 0:			
Milano	79.768	60.107	52.130
Torino	78.027	58.759	51.007
Genova	77.297	58.253	50.557
ZONA I:			
Como, Firenze, Roma	76.960	57.973	50.333
Situazione extra:			
Varese	77.802	58.647	50.895
ZONA II:			
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.151	55.894	48.478
Situazione extra:			
Sondrio	76.454	57.636	49.996
Trieste	74.713	56.287	48.872
ZONA III:			
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.746	54.827	47.580
ZONA IV:			
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.847	53.984	46.793
ZONA V:			
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	71.005	53.029	46.007
ZONA VI:			
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.600	52.186	45.277
ZONA VII:			
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.151	51.569	44.771
ZONA VIII:			
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.690	50.501	43.816
ZONA IX:			
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.275	48.648	42.187
Situazione extra:			
Ascoli Piceno	65.780	49.040	42.524
ZONA X:			
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.657	47.692	41.345
ZONA XI:			
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.084	46.456	40.334
ZONA XII:			
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.163	44.434	38.592

ZONE	3ª CATEGORIA A				
	Sup. 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni
ZONA 0:					
Milano	44.771	42.973	41.288	37.918	32.639
Torino	43.760	42.019	40.389	37.075	31.963
Genova	43.367	41.682	39.997	36.738	31.683
ZONA I:					
Como, Firenze, Roma	43.198	41.457	39.828	36.569	31.514
Situazione extra:					
Varese	43.647	41.962	40.277	37.019	31.851
ZONA II:					
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	41.625	39.997	38.367	35.278	30.390
Situazione extra:					
Sondrio	42.918	41.232	39.603	36.345	31.346
Trieste	41.907	40.277	38.704	35.503	30.615
ZONA III:					
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	40.839	39.210	37.693	34.604	29.773
ZONA IV:					
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	40.165	38.592	37.075	34.042	29.323
ZONA V:					
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	39.210	37.693	36.177	33.256	28.649
ZONA VI:					
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	38.704	37.188	35.727	32.806	28.255
ZONA VII:					
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	37.918	36.457	34.996	32.132	27.694
ZONA VIII:					
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	37.131	35.671	34.267	31.458	27.076
ZONA IX:					
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	35.503	34.098	32.749	30.110	25.896
Situazione extra:					
Ascoli Piceno	35.783	34.379	33.031	30.334	26.121
ZONA X:					
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	34.604	33.199	31.907	29.323	25.222
ZONA XI:					
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	33.705	32.412	31.121	28.593	24.605
ZONA XII:					
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	32.132	30.896	29.660	27.244	23.481

ZONE	3ª Categoria B				
	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni
ZONA O:					
Milano	37.918	36.232	35.166	32.919	27.806
Torino	37.075	35.446	34.379	32.188	27.244
Genova	36.738	35.100	34.008	31.907	26.964
ZONA I:					
Como, Firenze, Roma	36.569	34.941	33.930	31.795	26.852
Situazione extra:					
Varese	37.019	35.334	34.322	32.132	27.132
ZONA II:					
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	35.278	33.705	32.694	30.615	25.896
Situazione extra:					
Sondrio	36.345	34.716	33.705	31.570	26.683
Trieste	35.503	33.930	32.919	30.840	26.065
ZONA III:					
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	34.604	33.031	32.075	30.053	25.391
ZONA IV:					
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	33.985	32.469	31.514	29.491	24.942
ZONA V:					
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	33.109	31.738	30.784	28.874	24.380
ZONA VI:					
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	32.694	31.233	30.334	28.425	23.986
ZONA VII:					
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	32.075	30.615	29.716	27.863	23.537
ZONA VIII:					
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	31.401	29.997	29.099	27.244	23.032
ZONA IX:					
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	30.053	28.705	27.863	26.121	22.076
Situazione extra:					
Ascoli Piceno	30.278	28.930	28.087	26.290	22.245
ZONA X:					
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	29.099	27.806	26.964	25.279	21.346
ZONA XI:					
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	28.200	26.907	26.121	24.492	20.672
ZONA XII:					
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	26.795	25.616	24.829	23.256	19.661

RETRIBUZIONI CONGLOBATE PER GLI IMPIEGATI (Donne)

ZONE	1ª Categoria	2ª Categoria	
	Superiore 21 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni
ZONA O:			
Milano	79.768	51.681	44.434
Torino	78.027	50.557	43.479
Genova	77.297	50.108	43.086
ZONA I:			
Como, Firenze, Roma	76.960	49.883	42.918
Situazione extra:			
Varese	77.802	50.388	43.307
ZONA II:			
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	74.151	48.029	41.345
Situazione extra:			
Sondrio	76.454	49.546	42.036
Trieste	74.713	48.423	41 625
ZONA III:			
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	72.746	47.130	40.558
ZONA IV:			
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	71.847	46.401	39.884
ZONA V:			
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	71.005	45.657	39 210
ZONA VI:			
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	69.600	44.883	38.592
ZONA VII:			
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	69.151	44.378	38.142
ZONA VIII:			
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	67.690	43.423	37.356
ZONA IX:			
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	65.275	41.850	35.952
Situazione extra:			
Ascoli Piceno	65.780	42.131	36.232
ZONA X:			
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	64.657	41.008	35.278
ZONA XI:			
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	63.654	39.940	34.379
ZONA XII:			
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	60.163	38.190	32.862

ZONE	3ª Categoria *A*				
	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni
ZONA O:					
Milano	38.479	36.280	32.637	30.222	27.750
Torino	37.637	35.503	31.963	29.548	27.132
Genova	37.300	35.166	31.683	29.267	26.907
ZONA I:					
Como, Firenze, Roma	37.131	34.996	31.514	29.154	26.739
Situazione extra:					
Varese	37.525	35.390	31.851	29.436	27.076
ZONA II:					
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	35.783	33.761	30.390	28.087	25.784
Situazione extra:					
Sondrio	36.906	34.828	31.346	28.986	26.570
Trieste	36.064	33.985	30.615	28.312	26.008
ZONA III:					
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	35.109	33.087	29.773	27.526	25.279
ZONA IV:					
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	34.547	32.58[illegible]	29.323	27.132	24.885
ZONA V:					
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	33.705	31.795	28.649	26.458	24.323
ZONA VI:					
Forli, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	33.311	31.401	28.255	26.121	23.986
ZONA VII:					
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	32.637	30.784	27.694	25.616	23.481
ZONA VIII:					
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	31.963	30.110	27.076	25.054	23.032
ZONA IX:					
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	30.559	28.817	25.896	23.986	22.021
Situazione extra:					
Ascoli Piceno	30.784	29.042	26.121	24.155	22.189
ZONA X:					
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	29.716	28.031	25.222	23.312	21.459
ZONA XI:					
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	28.986	27.357	24.605	22.750	20.897
ZONA XII:					
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	27.638	26.065	23.481	21.684	19.9[illegible]

ZONE	3ª Categoria *B*				
	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni
ZONA O:					
Milano	32.637	31.177	29.211	25.784	23.481
Torino	31.907	30.502	28.537	25.222	22.975
Genova	31.626	30.222	28.312	24.997	22.807
ZONA I:					
Como, Firenze, Roma	31.458	30.058	28.200	24.885	22.695
Situazione extra:					
Varese	31.851	30.390	28.480	25.166	22.919
ZONA II:					
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	30.334	28.986	27.132	23.986	21.852
Situazione extra:					
Sondrio	31.289	29.885	27.975	24.717	22.526
Trieste	30.559	29.211	27.357	24.155	22.021
ZONA III:					
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	29.668	28.425	26.627	23.537	21.459
ZONA IV:					
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	29.267	27.918	26.178	23.087	21.065
ZONA V:					
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	28.503	27.301	25.559	22.582	20.616
ZONA VI:					
Forli, Gorsseto, Lucca, Pistoia, Udine	28.143	26.907	25.166	22.245	20.279
ZONA VII:					
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	27.581	26.346	24.717	21.796	19.886
ZONA VIII:					
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	27.020	25.784	24.155	21.346	19.492
ZONA IX:					
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	25.840	24.717	23.144	20.448	18.650
Situazione extra:					
Ascoli Piceno	26.065	24.885	23.312	20.560	18.762
ZONA X:					
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	25.054	23.931	22.413	19.774	18.032
ZONA XI:					
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	24.268	23.144	21.684	19.155	17.470
ZONA XII:					
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	23.032	22.021	20.616	18.201	16.628

TABELLA *B*

RETRIBUZIONI CONGLOBATE PER GLI OPERAI

ZONE	1° OPERATORE		2° OPERATORE	
	Retribuz.	3° Elem.	Retribuz.	3° Elem.
ZONA				
Milano	254,30	4,60	229,45	4,25
Torino	248,80	4,85	224,45	4,05
Genova	246,50	10,00	222,45	8,95
ZONA II:				
Como	245,40	3,60	221,45	3,50
Firenze	245,40	2,05	221,45	0,90
Roma	245,40	15,05	221,45	5,90
Varese	245,40	11,05	221,45	7,90
ZONA III:				
Aosta	236,45	5,50	213,35	4,55
Bolzano	236,45	5,70	213,35	4,60
Massa Carrara	236,45	2,20	213,35	0,90
Novara	236,45	4,60	213,35	3,60
Trieste	236,45	8,60	213,35	4,60
ZONA IV:				
Bergamo	232,00	0,80	209,35	0,45
Brescia	232,00	0,80	209,35	3,45
Gorizia	232,00	6,00	209,35	4,45
Imperia	232,00	5,80	209,35	4,45
Savona	232,00	9,80	209,35	8,45
Trento	232,00	0,80	209,35	0,45
Venezia	232,00	10,80	209,35	8,45
ZONA V:				
Vercelli	228,60	2,40	206,30	0,70
La Spezia	228,60	6,65	206,30	5,35
Padova	228,60	7,50	206,30	5,60
Verona	228,60	6,10	206,30	5,35
Vicenza	228,60	2,10	206,30	1,35
ZONA VI:				
Mantova	219,55	2,90	199,45	4,00
Livorno	219,55	4,90	199,45	3,00
Alessandria	219,55	10,90	199,45	7,00
Belluno	219,55	11,90	199,45	8,55
Bologna	219,55	15,90	199,45	12,00
Modena	219,55	6,90	199,45	8,00
Napoli	219,55	68,90	199,45	65,00
Parma	219,55	12,30	199,45	8,75
Reggio Emilia	219,55	7,35	199,45	5,00
Cremona	219,55	—	199,45	—
ZONA VII:				
Pavia	217,35	—	196,35	6,00
Pisa	217,35	—	196,35	—
Ravenna	217,35	—	196,35	2,00
Forlì	217,35	9,65	196,35	11,00
Udine	217,35	9,35	196,35	7,00
ZONA VIII:				
Ancona	215,10	—	192,10	—
Asti	215,10	13,00	192,10	12,00
Cuneo	215,10	6,00	192,10	5,00
Ferrara	215,10	10,00	192,10	9,15
Palermo	215,10	5,00	192,10	4,00
Rovigo	215,10	10,00	192,10	9,70
Siena	215,10	—	192,10	—
Treviso	215,10	10,00	192,10	8,00
ZONA IX:				
Bari	208,90	3,00	187,65	1,30
Perugia	208,90	—	187,65	—
Taranto	208,90	34,00	187,65	39,30
Terni	208,90	12,00	187,65	9,30
ZONA X:				
Cagliari	193,85	5,40	174,80	3,45
Catania	193,85	7,40	158,65	—
Lecce	193,85	5,40	174,80	5,45
Pesaro	193,85	2,40	174,80	1,45
Rieti	193,85	0,40	165,65	—
Piacenza	193,85	1,40	174,80	4,45
Grosseto	193,85	—	174,80	6,45
Lucca	193,85	6,40	174,80	5,45
Salerno	193,85	—	156,65	—
ZONA XI:				
Sondrio	177,00	—	159,70	—
Messina	177,00	12,40	159,70	7,90
Viterbo	177,00	9,40	159,70	5,90
Pistoia	177,00	12,40	159,70	15,90
Chieti	177,00	23,40	159,70	18,90
L'Aquila	177,00	—	159,70	—
Arezzo	177,00	5,40	150,65	—
Catanzaro	177,00	8,25	139,40	—
Pescara	177,00	1,90	130,70	—
Macerata	177,00	8,40	159,70	8,90
ZONA XII:				
Ascoli Piceno	144,60	10,10	130,40	9,90
Avellino	144,60	—	130,40	—
Benevento	144,60	—	130,40	—
Campobasso	144,60	7,20	130,40	8,90
Caserta	144,60	41,15	130,40	11,80
Cosenza	144,60	15,50	130,40	10,05
Nuoro	144,60	—	130,40	—
Sassari	144,60	—	130,40	—
Teramo	144,60	—	130,40	—
Foggia	144,60	36,10	130,40	4,45
ZONA XIII:				
Agrigento	139,55	—	125,85	—
Brindisi	139,55	18,15	125,85	—
Latina	139,55	—	125,85	—
Matera	139,55	—	125,85	—
Potenza	139,55	—	125,85	—
Ragusa	139,55	—	125,85	—
Siracusa	139,55	—	125,85	—
Frosinone	139,55	—	125,85	—
ZONA XIV:				
Caltanissetta	132,10	—	119,15	—
Enna	132,10	13,45	119,15	9,25
Reggio Calabria	132,10	1,15	119,15	6,90
Trapani	132,10	—	119,15	—

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO		OPERAIO QUALIFICATO	
	Retribuz.	3° Elem.	Retribuz.	3° Elem.
ZONA I:				
Milano	199,45	—	178,60	—
Torino	195,25	—	174,65	—
Genova	193,20	—	174,25	—
ZONA II:				
Como	193,15	—	173,20	2,20
Firenze	193,15	—	173,20	—
Roma	193,15	—	173,20	—
Varese	193,15	—	173,20	—
ZONA III:				
Aosta	185,80	—	166,90	—
Bolzano	185,80	—	166,90	—
Massa Carrara	185,80	—	164,05	—
Novara	185,80	—	166,90	—
Trieste	185,80	6,00	166,90	6,00
ZONA IV:				
Bergamo	182,65	—	163,75	—
Brescia	182,65	—	163,75	—
Gorizia	182,65	—	163,75	—
Imperia	182,65	—	163,75	—
Savona	182,65	—	163,75	—
Trento	182,65	—	162,85	—
Venezia	182,65	—	163,75	—
ZONA V:				
Vercelli	179,50	2,10	160,25	2,85
La Spezia	179,50	—	160,25	0,40
Padova	179,50	—	160,25	0,40
Verona	179,50	—	160,25	0,40
Vicenza	179,50	—	160,25	—
ZONA VI:				
Mantova	175,00	4,35	156,20	2,25
Livorno	175,00	10,35	156,20	10,25
Alessandria	175,00	0,35	156,20	—
Belluno	175,00	0,35	156,20	2,40
Bologna	175,00	0,35	156,20	4,25
Modena	175,00	0,35	156,20	0,25
Napoli	175,00	—	156,20	—
Parma	175,00	0,35	156,20	0,25
Reggio Emilia	175,00	—	156,20	—
Cremona	175,00	10,35	156,20	7,25
ZONA VII:				
Pavia	174,25	11,00	154,65	8,70
Pisa	174,25	11,00	154,65	11,70
Ravenna	174,25	5,00	154,65	3,70
Forlì	174,25	—	154,65	0,70
Udine	174,25	—	154,65	—
ZONA VIII:				
Ancona	170,05	—	151,20	1,00
Asti	170,05	—	151,20	1,00
Cuneo	170,05	—	151,20	1,00
Ferrara	170,05	—	151,20	0,10
Palermo	170,05	—	151,20	1,00
Rovigo	170,05	—	151,20	1,35
Siena	170,05	—	151,20	1,00
Treviso	170,05	—	151,20	—
ZONA IX:				
Bari	166,90	—	149,05	—
Perugia	166,90	—	149,05	—
Taranto	166,90	—	149,05	1,00
Terni	166,90	8,00	149,05	7,00
ZONA X:				
Cagliari	157,40	2,95	139,25	2,25
Catania	157,40	—	139,25	3,25
Lecce	157,40	2,95	139,25	2,25
Pesaro	157,40	2,95	139,25	2,25
Rieti	157,40	—	139,25	3,25
Piacenza	157,40	16,95	139,25	16,25
Grosseto	157,40	15,95	139,25	10,25
Lucca	157,40	15,95	139,25	15,25
Salerno	157,40	—	130,25	—
ZONA XI:				
Sondrio	141,05	—	124,80	—
Messina	141,05	18,65	124,80	16,15
Viterbo	141,05	18,65	124,80	16,15
Pistoia	141,05	31,65	124.80	29,15
Chieti	141,05	—	124,80	11,15
L'Aquila	141,05	—	124,80	—
Arezzo	141,05	24,65	124,80	16,15
Catanzaro	141,05	—	124,80	—
Pescara	141,05	—	124,80	—
Macerata	141,05	13,65	124,80	12,15
ZONA XII:				
Ascoli Piceno	115,15	24,45	101,85	29,85
Avellino	115,15	—	101,85	—
Benevento	115,15	—	101,85	—
Campobasso	115,15	—	101,85	—
Caserta	115,15	—	101,85	—
Cosenza	115,15	—	101,85	—
Nuoro	115,15	—	101,85	—
Sassari	115,15	21,55	101,85	19,10
Teramo	115,15	—	101,85	—
Foggia	115,15	—	101,85	—
ZONA XIII:				
Agrigento	111,10	—	98,30	—
Brindisi	111,10	—	98,30	—
Latina	111,10	—	98,30	—
Matera	111,10	—	98,30	—
Potenza	111,10	—	98,30	—
Ragusa	111,10	—	98,30	—
Siracusa	111,10	—	98,30	—
Frosinone	111,10	—	98,30	—
ZONA XIV:				
Caltanissetta	105,20	—	93,05	—
Enna	105,20	—	93,05	—
Reggio Calabria	105,20	—	93,05	—
Trapani	105,20	—	93,05	—

ZONE	OPERAIO COMUNE MASCHERA CONTR. AFFISSATORE		MANOVALE COMUNE MASCHERA DI SALA «A»	
	Retribuz.	3° Elem.	Retribuz.	3° Elem.
ZONA I:				
Milano	169,05	3,00	161,00	4,05
Torino	165,35	—	158,10	1,30
Genova	163,90	4,90	156.70	6,60
ZONA II:				
Como	165,75	1,25	154,30	7,55
Firenze	165,75	—	154,30	4,00
Roma	159,85	—	154,30	—
Varese	165,75	5,00	154,30	11,25
ZONA III:				
Aosta	158,50	1,50	150,30	4,80
Bolzano	158,50	1,25	150,30	3,95
Massa Carrara	158,50	—	150,30	2,75
Novara	153,50	—	150,30	2,75
Trieste	158,50	2.00	150,30	9,75
ZONA IV:				
Bergamo	154,25	—	147,45	0,45
Brescia	154,25	1,10	147,45	2,45
Gorizia	154,25	3,10	147,45	4,45
Imperia	154,25	4,10	147,45	5,45
Savona	154,25	7,10	147,45	8,45
Trento	154,25	—	147,45	0,45
Venezia	154,25	3,10	147,45	4,45
ZONA V:				
Vercelli	151,20	—	142,85	—
La Spezia	151,55	1,65	142,85	4,90
Padova	151,55	2,65	142,85	5,90
Verona	151,55	2,65	142,85	6,90
Vicenza	151,55	—	142,85	2,90
ZONA VI:				
Mantova	147,40	6,60	140,35	8,20
Livorno	147,40	4,60	140,35	8,20
Alessandria	147,40	0,60	140,35	2,20
Belluno	147,40	4,90	140,35	6,45
Bologna	147,40	2,60	140,35	0,20
Modena	147,40	—	140,35	0,20
Napoli	105,80	—	105,20	—
Parma	147,40	5,00	140,35	6,50
Reggio Emilia	147,40	1,15	140,35	1,20
Cremona	147,40	12,60	140,35	9,20
ZONA VII:				
Pavia	146,95	10,00	137,50	16,00
Pisa	146,95	12,00	137,50	19,00
Ravenna	146,95	3,00	137,50	—
Forlì	146,95	—	135,10	—
Udine	146,95	0,45	137,50	4,45
ZONA VIII:				
Ancona	142,50	—	133,30	2,00
Asti	142,50	3,30	133,30	7,00
Cuneo	142,50	—	133,30	1,00
Ferrara	142,50	3,15	133,30	6,75
Palermo	142,50	0,30	128,85	—
Rovigo	142,50	3,80	133,30	7,50
Siena	142,50	—	133,30	—
Treviso	142,50	2,30	133,30	6,00
ZONA IX:				
Bari	111.30	—	106,65	—
Perugia	138.30	—	129,95	3,25
Taranto	139,30	—	128,65	—
Terni	139,45	4,20	129,95	8,25
ZONA X:				
Cagliari	128,30	1,80	118,30	5,85
Catania	126,55	—	118,80	—
Lecce	128,30	4,30	116,90	—
Pesaro	128,30	2,80	118,80	6,85
Rieti	128,30	5,80	118,80	5,85
Piacenza	128,30	19,80	118,80	22,85
Grosseto	128,30	14,80	118,80	17,85
Lucca	128,30	13,80	118,80	17,85
Salerno	128,30	—	116,90	—
ZONA XI:				
Sondrio	117,20	—	108,50	—
Messina	117,20	10,40	108,50	12,65
Viterbo	116,80	—	102,25	—
Pistoia	117,20	21,40	108,50	27,75
Chieti	117,20	12,40	108,50	15,65
L'Aquila	117,20	—	108,50	—
Arezzo	117.20	3,40	108,50	8,65
Catanzaro	102,15	—	97,00	—
Pescara	117,20	4,65	108,50	1,05
Macerata	117,20	8,40	108,50	11,65
ZONA XII:				
Ascoli Piceno	95,60	21,70	88,55	27,80
Avellino	95,60	—	88,55	—
Benevento	95,60	—	88,55	—
Campobasso	95,60	15,45	88,55	21,50
Caserta	82,65	—	82,65	—
Cosenza	95,60	27,95	88,55	29,40
Nuoro	95,60	—	88,55	—
Sassari	95,60	22,80	88,55	20,75
Teramo	95,60	—	88,55	—
Foggia	84,30	—	69,30	—
ZONA XIII:				
Agrigento	92,25	—	85,45	—
Brindisi	91,10	—	82,75	—
Latina	92,25	—	85,45	—
Matora	92,25	—	85,45	—
Potenza	92,25	—	85,45	—
Ragusa	92,25	—	85,45	—
Siracusa	92,25	—	85,45	—
Frosinone	92,25	—	85,45	—
ZONA XIV:				
Calltanissetta	87,35	—	80,90	—
Enna	87,35	4,75	80,90	10,85
Reggio Calabria	87,35	16,25	80,90	7,65
Trapani	87,35	—	80,90	—

ZONE	MASCHERA DI SALA « B » UOMINI		LUCCIOLA	
	Retribuz.	3° Elem.	Retribuz.	3° Elem.
ZONA I:				
Milano	150,65	8,50	130,05	2,15
Torino	147,35	10,65	127,20	4,85
Genova	146,05	9,90	126,10	5,90
ZONA II:				
Como	145,40	—	125,45	6,30
Firenze	145,40	10,55	125,45	5,60
Roma	141,70	—	81,90	—
Varese	145,40	8,55	125,45	7,60
ZONA III:				
Aosta	140,40	9,30	120,90	8,75
Bolzano	140,40	9,30	120,90	5,85
Massa Carrara	140,40	5,30	120,90	7,85
Novara	140,40	10,30	120,90	5,85
Trieste	140,40	9,30	120,90	5,85
ZONA IV:				
Bergamo	137,45	10,10	118,65	—
Brescia	137,45	8,10	118,65	—
Gorizia	137,45	9,50	118,65	8,00
Imperia	137,45	8,10	118,65	10,00
Savona	137,45	8,10	118,65	6,00
Trento	137,45	8,10	118,65	6,00
Venezia	137,45	10,10	118,65	6,00
ZONA V:				
Vercelli	134,80	5,60	116,35	2,20
La Spezia	134,80	7,60	116,35	—
Padova	134,80	9,60	116,35	5,20
Verona	134,80	9,60	116,35	5,20
Vicenza	134,80	9,60	116,35	5,20
ZONA VI:				
Mantova	130,80	13,40	112,90	6,45
Livorno	130,80	16,40	112,90	2,45
Alessandria	130,80	9,40	112,90	5,45
Belluno	130,80	9,40	112,90	6,65
Bologna	130,80	9,40	112,90	1,45
Modena	130,80	9,40	112,90	5,45
Napoli	102,25	—	83,85	—
Parma	130,80	9,40	112,90	9,55
Reggio Emilia	130,80	8,40	112,90	4,45
Cremona	130,80	18,40	112,90	11,45
ZONA VII:				
Pavia	129,50	17,65	111,80	11,55
Pisa	129,50	17,65	111,80	10,55
Ravenna	129,50	7,65	111,80	7,55
Forlì	[illegible]	9,65	111,80	5,55
Udine	[illegible]	9,65	111,80	7,40
ZONA VIII:				
Ancona	126,10	6,90	108,85	3,35
Asti	126,10	6,90	108,85	5,35
Cuneo	126,10	7,90	108,85	1,35
Ferrara	126,10	6,90	108,85	3,35
Palermo	126,10	—	108,85	3,35
Rovigo	126,10	8,90	108,85	8,25
Siena	126,10	6,90	108,85	3,35
Treviso	126,10	8,90	108,85	5,35
ZONA IX:				
Bari	103,85	—	95,55	—
Perugia	123,45	9,45	95,55	—
Taranto	123,45	2,45	106,55	3,55
Terni	123,45	14,45	95,55	—
ZONA X:				
Cagliari	112,85	11,50	97,40	1,20
Catania	112,85	4,50	97,40	6,80
Lecce	112,85	1,50	86,10	—
Pesaro	112,85	12,50	97,40	2,20
Rieti	112,85	11,50	97,40	7,20
Piacenza	112,85	24,50	97,40	18,20
Grosseto	112,85	23,50	97,40	15,20
Lucca	112,85	23,50	97,40	12,20
Salerno	112,85	—	97,40	—
ZONA XI:				
Sondrio	103,05	—	94,00	—
Messina	103,05	18,75	94,00	10,50
Viterbo	103,05	—	77,70	—
Pistoia	103,05	33,10	94,00	20,50
Chieti	103,05	21,10	94,00	6,50
L'Aquila	103,05	—	94,00	—
Arezzo	103,05	14,10	94,00	21,50
Catanzaro	97,00	—	79,50	—
Pescara	103,05	—	94,00	—
Macerata	103,05	17,10	94,00	6,50
ZONA XII:				
Ascoli Piceno	84,10	27,80	68,95	37,05
Avellino	84,10	—	68,95	—
Benevento	84,10	—	68,95	—
Campobasso	84,10	25,75	68,95	25,85
Caserta	82,65	—	68,95	—
Cosenza	84,10	—	68,95	—
Nuoro	84,10	—	68,95	—
Sassari	84,10	—	68,95	—
Teramo	84,10	—	68,95	—
Foggia	69,30	—	68,95	—
ZONA XIII:				
Agrigento	81,15	—	66,50	—
Brindisi	81,15	—	66,50	—
Latina	81,15	—	66,50	—
Matera	81,15	—	66,50	—
Potenza	81,15	—	66,50	—
Ragusa	81,15	—	66,50	—
Siracusa	81,15	—	66,50	—
Frosinone	81,15	—	66,50	—
ZONA XIV:				
Caltanissetta	76,85	—	63,00	—
Enna	76,85	—	63,00	—
Reggio Calabria	76,85	—	63,00	—
Trapani	76,85	—	63,00	—

ZONE	PERSONALE DI PULIZIA « A »		PERSONALE DI PULIZIA « B »	
	Retribuz.	3° Elem.	Retribuz.	3° Elem.
ZONA I:				
Milano	155,45	11,00	130,05	4,15
Torino	152,05	6,20	127,20	4,85
Genova	150,70	5,50	126,10	5,90
ZONA II:				
Como	149,95	12,66	125,50	8,05
Firenze	149,95	6,15	125,50	5,50
Roma	149,95	12,15	125,50	7,50
Varese	149,95	15,15	125,50	5,50
ZONA III:				
Aosta	144,50	9,90	120,95	9,35
Bolzano	144,50	5,35	120,95	5,85
Massa Carrara	144,50	3,35	120,95	3,85
Novara	144,50	6,35	120,05	7,85
Trieste	144,50	7,35	120,95	5,85
ZONA IV:				
Bergamo	141,80	5,95	118,65	3,00
Brescia	141,80	—	118,65	3,00
Gorizia	141,80	5,95	118,65	7,50
Imperia	141,80	5,95	118,65	6,00
Savona	141,80	3,95	118,65	6,00
Trento	141,80	5,95	118,65	6,00
Venezia	141,80	9,95	118,65	8,00
ZONA V:				
Vercelli	139,05	3,65	116,35	3,[illegible]0
La Spezia	139,05	5,55	116,35	3,20
Padova	139,05	9,55	116,35	5,20
Verona	139,05	10,55	116,35	5,20
Vicenza	139,05	6,55	116,35	5,20
ZONA VI:				
Mantova	134,95	9,50	112,90	6,45
Livorno	134,95	12,50	112,90	2,45
Alessandria	134,95	5,50	112,90	5,45
Belluno	134,95	5,50	112,90	6,65
Bologna	134,95	5,50	112,90	5,45
Modena	134,95	5,50	112,90	5,45
Napoli	134,95	—	112,90	—
Parma	134,95	5,	112,90	3,45
Reggio Emilia	134,95	4,50	112,90	4,45
Cremona	134,95	14,50	112,90	11,45
ZONA VII:				
Pavia	133,60	19,75	111,80	14,55
Pisa	133,60	13,75	111,80	10,55
Ravenna	133,60	3,75	111,80	7,55
Forlì	133,60	5,75	111,80	5,55
Udine	133,60	8,20	111,80	7,40
ZONA VIII:				
Ancona	130,05	3,15	108,85	—
Asti	130,05	10,15	108,85	8,35
Cuneo	130,05	4,15	108,85	3,35
Ferrara	130,05	9,90	108,85	3,35
Palermo	128,65	—	97,60	—
Rovigo	130,05	6,10	108,85	8,25
Siena	130,05	—	108,85	3,35
Treviso	130,05	4,60	108,85	5,35
ZONA IX:				
Bari	127,35	4,75	103,45	—
Perugia	127,35	5,75	106,55	5,55
Taranto	127,35	—	106,55	3,55
Terni	127,35	10,75	99,45	—
ZONA X:				
Cagliari	116,45	8,10	97,40	1,20
Catania	116,45	16,20	97,40	11,80
Lecce	116,45	—	88,80	—
Pesaro	116,45	9,10	97,40	2,20
Rieti	116,45	8,10	97,40	7,20
Piacenza	116,45	18,10	97,40	9,20
Grosseto	116,45	20,10	97,40	15,20
Lucca	116,45	20,10	97,40	12,20
Salerno	116,45	—	97,40	—
ZONA XI:				
Sondrio	106,25	—	94,00	—
Messina	106,25	14,80	94,00	8,45
Viterbo	102,10	—	80,25	—
Pistoia	106,25	20,80	94,00	10,45
Chieti	106,25	17,80	94,00	6,45
L'Aquila	106,25	—	94,00	—
Arezzo	106,25	10,80	94,00	21,45
Catanzaro	106,25	18,55	94,00	12,95
Pescara	106,25	31,55	94,00	—
Macerata	106,25	13,80	94,00	1,45
ZONA XII:				
Ascoli Piceno	86,75	29,55	68,95	37,0.
Avellino	86,75	—	68,95	—
Benevento	86,75	—	68,95	—
Campobasso	86,75	—	68,95	—
Caserta	86,75	—	68,95	—
Cosenza	86,75	22,30	68,95	20,25
Nuoro	86,75	—	68,95	—
Sassari	86,75	22,75	68,95	22,85
Teramo	86,75	—	68,95	—
Foggia	86,75	—	50,30	—
ZONA XIII:				
Agrigento	83,75	—	66,50	—
Brindisi	82,75	—	66,50	0,25
Latina	83,75	—	66,50	—
Matera	83,75	—	66,50	—
Potenza	83,75	—	66,50	—
Ragusa	83,75	—	66,50	—
Siracusa	83,75	—	66,50	—
Frosinone	83,75	—	66,50	—
ZONA XIV:				
Caltanissetta	79,30	—	63,00	—
Enna	79,30	—	63,00	—
Reggio Calabria	79,30	13,30	63,00	50,85
Trapani	79,30	—	63,00	—

ZONE	Bigliettaio		Custode
	Retribuzione	3° Elemento	Retribuzione giornaliera
ZONA I:			
Milano	142,75	7,05	1.475
Torino	139,60	20,05	1.417
Genova	138,65	4,95	1.417
ZONA II:			
Como	137,75	13,90	1.350
Firenze	137,75	7,85	1.424
Roma	137,75	0,15	1.281
Varese	137,75	9,85	1.459
ZONA III:			
Aosta	132,70	21,60	1.375
Bolzano	132,70	19,60	1.380
Massa Carrara	132,70	0,60	1.361
Novara	132,70	20,60	1.364
Trieste	132,70	9,60	1.365
ZONA IV:			
Bergamo	130,20	11,00	1.322
Brescia	130,20	1 —	1.337
Gorizia	130,20	20,60	1.413
Imperia	130,20	3 —	1.361
Savona	130,20	4 —	1.396
Trento	130,20	16 —	1.321
Venezia	130,20	21 —	1.354
ZONA V:			
Vercelli	127,70	16,35	1.281
La Spezia	127,70	7,35	1.323
Padova	127,70	20,35	1.333
Verona	127,70	20,35	1.340
Vicenza	127,70	17,35	1.304
ZONA VI:			
Mantova	123,95	15,95	1.332
Livorno	123,95	15,95	1.298
Alessandria	123,95	19,95	1.281
Belluno	123,95	21,95	1.318
Bologna	123,95	9,95	1.071
Modena	123,95	7,95	1.274
Napoli	123,95	—	1.020
Parma	123,95	10,95	1.201
Reggio Emilia	123,95	—	1.276
Cremona	123,95	19,95	1.374
ZONA VII:			
Pavia	122,70	17,15	1.354
Pisa	122,70	—	1.365
Ravenna	122,70	12,15	1.176
Forlì	122,70	7,15	1.269
Udine	122,70	20,40	1.277
ZONA VIII:			
Ancona	117,35	—	1.218
Asti	119,45	22,25	1.257
Cuneo	112,35	—	1.206
Ferrara	119,45	4,25	1.193
Palermo	119,45	8,25	945
Rovigo	119,45	21,65	1.268
Siena	119,45	29,25	1.206
Treviso	119,45	20,25	1.252
ZONA IX:			
Bari	114,80	—	1.056
Perugia	116,95	7,65	1.178
Taranto	116,95	—	1.050
Terni	116,95	4,65	1.203
ZONA X:			
Cagliari	106,90	7,15	1.071
Catania	106,90	11,90	1.107
Lecce	106,90	11,30	1.024
Pesaro	106,90	13,15	1.087
Rieti	106,90	12,15	1.107
Piacenza	106,90	24,15	1.260
Grosseto	106,90	14,15	1.165
Lucca	106,90	22,15	1.139
Salerno	104,10	—	1.107
ZONA XI:			
Sondrio	103,20	—	1.011
Messina	103,20	10,70	987
Viterbo	103,20	14,70	1.008
Pistoia	103,20	11,70	1.201
Chieti	103,20	5,70	1.011
L'Aquila	103,20	—	1.011
Arezzo	103,20	4,70	997
Catanzaro	95,25	—	881
Pescara	101,90	—	1.011
Macerata	103,20	2,70	1.037
ZONA XII:			
Ascoli Piceno	79,70	34,10	1.008
Avellino	79,70	—	825
Benevento	79,70	—	825
Campobasso	79,70	—	825
Caserta	79,70	—	825
Cosenza	79,70	—	825
Nuoro	79,70	—	825
Sassari	79,70	—	825
Teramo	79,70	—	825
Foggia	79,70	—	802
ZONA XIII:			
Agrigento	76,90	—	796
Brindisi	76,90	—	796
Latina	76,90	—	796
Matera	76,90	—	796
Potenza	76,90	—	796
Ragusa	76,90	—	796
Siracusa	76,90	—	796
Frosinone	76,90	—	796
ZONA XIV:			
Caltanissetta	72,80	—	754
Enna	72,80	—	754
Reggio Calabria	72,80	16,55	754
Trapani	72,80	—	754

Visti l'accordo e le tabelle che precedono.
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151756) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.